

**PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN
KONAWA**

Muhammad Ikbal Sidik, La Ode Kalimin, La Senu
Jurusan manajemen , Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas haluoleo Kendari

ABSTRACT

The study aims to determine the effect of spirit at work on employee job satisfaction at Department of Transportation in Konawe Regency. Population and Sample in this study are whole of the public employees at Department of Transportation in Konawe Regency with the total respondents were 71 using census method. Data collecting technique used was questionnaire. The data analysis used was simple linear regression analysis. The result of the study showed that spirit at work including; work engagement, solidarities, spiritual relation and mystical experiences had a significant effect on employee job satisfaction. Significance of variables spirit at work was 0,00 less than α 0,05. It means that there is a significant effect with spirit at work on employee job satisfaction at Department of Transportation in Konawe Regency.

Keywords: *spirit at work, employee job satisfaction.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe, Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Dinas Perhubungan Konawe sebanyak 71 responden dengan metode sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara angket kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Semangat kerja yang meliputi; keterlibatan kerja, rasa kebersamaan, hubungan spiritual, pengalaman mistis, mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. signifikan variabel semangat kerja sebesar 0,00 lebih kecil dari α 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara Semangat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi manajemen sumber daya manusia merupakan faktor pemegang peranan yang sangat strategis dan menentukan. Setiap instansi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian suatu nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Ardana dkk, 2012:5). Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu instansi. Sehingga suatu organisasi atau lembaga pemerintah dituntut untuk mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

Tingginya tingkat semangat kerja akan mempengaruhi kerja pegawai sehingga dapat bekerja secara maksimal. Semangat kerja adalah tentang menemukan makna dan kepuasan melalui pekerjaan. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya

sendiri (Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2006; Mitroff & Denton, 1999).

Pegawai suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang bekerja secara maksimal. Pegawai negeri di samping memiliki semangat kerja yang tinggi dituntut pula untuk selalu mempunyai kepuasan kerja yang tinggi pula. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik kepada instansi, maka pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban. Berbeda dengan pegawai yang memiliki semangat kerja yang rendah, karena pegawai tersebut cenderung menunjukkan sikap yang pasif seperti suka membantah, merasa gelisah dalam bekerja dan merasa tidak nyaman.

Kepuasan kerja bersifat individual dimana setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap individu atau pegawai adalah kesimpulan berdasarkan pada perbandingan apa yang diterima secara langsung dari hasil pekerjaannya dengan apa yang diinginkan atau diharapkan pantas atau layak diterima oleh pegawai. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi

kepentingan individu, dan intansi (M. As'ad, dalam Misran, 2004: 1).

Sedangkan menurut Spector (1997) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Hal ini menyangkut seberapa jauh seseorang menyukai (like) dan tidak menyukai (dislike) pekerjaannya. Dengan demikian kepuasan kerja lebih mudah dipahami sebagai tingkat di mana seseorang menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja seseorang dalam suatu intansi sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam intansi yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Pada suatu intansi dalam hal pemberian upah, jaminan kesehatan, tunjangan dan sebagainya tampaknya sudah layak harus diberikan oleh intansi agar pekerja mencapai kepuasan dan kesejahteraan hidupnya.

Terlepas dari permasalahan dan kebutuhan-kebutuhan pegawai apakah intansi tersebut sudah memberikan seperti, tunjangan fasilitas, jaminan kesehatan dan kebutuhan lainnya, ini merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana segala kebutuhan pegawai harus dipenuhi agar pegawai bisa terus bekerja dan mungkin memberikan kontribusi yang lebih kepada intansi dan mungkin bisa tercapai suatu kepuasan dalam bekerja.

Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merupakan Instansi yang bergerak dibidang

Lalulintas Angkutan Jalan yang dimana ada beberapa para pegawai yang merasa tidak semangat dalam bekerja karena tidak cukup puas dengan gaji yang diterima.

Oleh karena itu peneliti sangat tertarik meneliti pada bagian ini lebih dalam mengenai gambaran diskripsi dari Semangat Kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe dalam masalah kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

Semangat Kerja

Semangat kerja adalah tentang menemukan makna dan kepuasan melalui pekerjaan. Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan berbeda yang ditandai dengan perasaan yang mendalam dari kesejahteraan, keyakinan bahwa seseorang terlibat dalam pekerjaan yang bermanfaat untuk membuat kontribusi dan melibatkan rasa pengertian pada orang lain untuk tujuan bersama, dan kesadaran bahwa pengertian terhadap sesuatu yang lebih besar dari dirinya sendiri (Ashmos & Duchon, 2000; Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2006; Mitroff & Denton, 1999).

Kepuasan Kerja

Luthans (2006) Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai

memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya jika seorang pegawai merasa bahwa mereka telah bekerja lebih keras daripada yang lain dalam departemen tetapi menerima penghargaan lebih sedikit maka pegawai tersebut menjadi tidak puas. Sebaliknya, jika pegawai tersebut merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas maka dia merasa puas. Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Terdapat lima dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi dapat merepresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana pegawai memiliki respon efektif yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada lokasi Kantor Dinas Perhubungan yang beralamat Jalan Wolter Monginisi no. 21 kecamatan Wawotobi kabupaten Konawe dan yang menjadi obyek penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe yang berjumlah 71 orang.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus yaitu teknik sampling yang menggunakan populasi sebagai sampel karena populasi yang relative sedikit. Jadi, sampel dalam penelitian ini yaitu pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe yang berjumlah 71 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas perhubungan kabupaten Konawe berdiri pada tahun 2007 yang diatur dalam peraturan daerah (PERDA) Kabupaten Konawe nomor 12 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, dan dimasukkan lembaran daerah kabupaten Konawe tahun 2007 nomor 46 pada tanggal 31 Desember 2007. Kemudian berdasarkan peraturan daerah kabupaten Konawe nomor 1 tahun 2011 tentang susunan organisasi dan tata kerja dinas daerah, maka dinas perhubungan kabupaten Konawe.

4.1.2. Struktur Organisasi Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe

Struktur organisasi merupakan faktor penunjang kelancaran dalam melakukan kegiatan suatu organisasi yang mengatur tugas dan tanggung jawab serta hubungan kerja diantara bagian-bagian yang ada dalam suatu organisasi. Berdasarkan surat keputusan bupati Konawe nomor 18 tahun 2016, maka struktur organisasi dinas perhubungan kabupaten Konawe seperti tertera pada gambar penelitian ini sebagai berikut :

Berdasarkan tabel 4.1 di atas jenis kelamin perempuan slta ke bawah 8 orang, diploma 2, sarjana 4 Orang dan yang berjenis kelamin laki-laki slta 40 orang, sarjana 14 orang, pasca sarjana 3 orang.

golongan IV dengan pendidikan terakhir slta 2 orang, sarjana 1 orang, pasca sarjana 2 orang

Berdasarkan tabel 4.2 di atas jenis kelamin perempuan dengan masa kerja 5 tahun 2 orang, 6-10 tahun 5 orang, 11-15 tahun 4 orang, 15 tahun ke atas 3 orang dan yang berjenis kelamin laki-laki dengan masa kerja 5 tahun 4 orang, 6-10 tahun 15 orang, 11-15 tahun 20 orang, 15 tahun ke atas 18 orang. golongan II dengan pendidikan terakhir slta 35 orang, diploma 1 orang, sarjana 1 orang dan golongan III dengan pendidikan terakhir slta 11 orang, diploma 1 orang, sarjana 16 orang pasca sarjana 1 orang sedangkan yang

Tabel 4.3 Pangkat * Pendidikan Crosstabulation

Count		PENDIDIKAN				Total
		<SLTA	DIPLOMA	SARJANA	PASCA SARJANA	
PANGKAT	GOLONGAN II	35	1	1	0	37
	GOLONGAN III	11	1	16	1	29
	GOLONGAN IV	2	0	1	2	5
Total		48	2	18	3	71

Berdasarkan tabel 4.3 di atas

Tabel 4.4 Pangkat * Masa_Kerja Crosstabulation

Count		MASA_KERJA				Total
		5	6-10	11-15	>15	
PANGKAT	GOLONGAN II	0	14	19	4	37
	GOLONGAN III	6	6	5	12	29
	GOLONGAN IV	0	0	0	5	5
Total		6	20	24	21	71

Variabel Penelitian	Item	Jawaban Responden										Rata-Rata	Kategori
		STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Semangat Kerja (X)	X _{1.1}	0	0,0	0	0,0	9	12,7	3	45,2	3	42,3	4,30	Sangat Baik
	X _{1.2}	0	0,0	0	0,0	5	7,0	4	64,6	2	28,2	4,21	Baik
	X _{1.3}	0	0,0	0	0,0	12	16,9	4	60,3	1	22,5	4,04	Baik
	X _{1.4}	0	0,0	0	0,0	13	18,3	3	53,8	2	25,4	4,07	Baik
	X _{1.5}	0	0,0	0	0,0	8	11,3	4	63,5	4	25,4	4,14	Baik
	X _{1.6}	0	0,0	0	0,0	3	4,2	4	66,0	2	39,4	4,35	Baik
	Rata-Rata Skor Variabel Semangat Kerja											4,19	Baik

Berdasarkan tabel 4.4 di atas golongan II dengan masa kerja 6-10 tahun 14 orang, 11-15 tahun 19 orang, 15 tahun ke atas 4 orang dan yang golongan III dengan masa kerja 5 tahun 6 orang, 6-10 tahun 6 orang, 11-15 tahun 5 orang, 15 tahun ke atas 12 orang sedangkan yang golongan IV dengan masa kerja 15 tahun ke atas 5 orang.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai distribusi frekuensi jawaban responden dari data yang telah dikumpulkan. Dalam penelitian ini jawaban responden dikategorikan dalam lima kategori dengan menggunakan skala likert. Dalam memberikan makna penilaian secara empiris variabel penelitian ini mengadopsi prinsip dari pembobotan yang dikemukakan Sugiyono (2011). Nilai rata-rata pembobotan atau nilai skor jawaban responden yang diperoleh diklasifikasi ke dalam rentang skala kategori nilai yang disajikan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.5. Penentuan Kategori Rata-Rata Skor Pernyataan Dan Makna Penilaian Deskriptif

No	Nilai Rata-rata Skor Jawaban	Makna Kategori/ Interpretasi	Penentuan Interval
1.	1,00 - 1,80	Sangat Rendah/Tidak Baik	$I = \frac{bk_{\max} - bk_{\min}}{k}$ $I = \frac{5-1}{5} = 0,80$ Keterangan: I = Interval bk = batas kelas k = jumlah kelas
2.	1,80 - 2,61	Rendah/Kurang Baik	
3.	2,62 - 3,40	Cukup Tinggi/Cukup Baik	
4.	3,41 - 4,21	Tinggi/Baik	
5.	4,22 - 5,00	Sangat Tinggi/Sangat Baik	

Sumber: Sugiyono 2011

4.3.1. Deskripsi Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan tabel 4.5 Distribusi Frekuensi dan Persentase Variabel Semangat Kerja (X_1), secara rinci dapat dijelaskan bahwa untuk pernyataan ($X_{1.1}$) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 12,7% , setuju (4) 54,1%, sangat setuju (5) 42,2%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,30 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu menemukan makna dan tujuan dalam mekukan pekerjaannya.

Pernyataan ($X_{1.2}$) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 7,0% , setuju (4) 64,8%, sangat setuju (5) 28,2%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,21% atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu menemukan kepercayaan dan interaksi pribadi dengan sesama rekan kerja.

Pernyataan ($X_{1.3}$) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1)

terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 16,9% , setuju (4) 60,6%, sangat setuju (5) 22,5%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,04 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu memberikan hal yang positif pada setiap pekerjaan.

Pernyataan ($X_{1.4}$) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 18,3% , setuju (4) 53,5%, sangat setuju (5) 25,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,07 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mampu merasakan energy positif dan vitalitas dalam melakukan pekerjaannya.

Pernyataan ($X_{1.5}$) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 11,3% , setuju (4) 63,4%, sangat setuju (5) 25,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,14 atau berada pada kategori baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe merekomendasikan

pekerjaannya kepada sahabatnya yang tertarik ingin bekerja

Pernyataan (X_{1.6}) responden yang menjawab sangat tidak setuju (1) terdapat 0 %, tidak setuju (2) 0%, netral (3) 4,2% , setuju (4) 66,3%, sangat setuju (5) 39,4%. Tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Rata-rata jawaban responden 4,39 atau berada pada kategori sangat baik. Kenyataan ini menjelaskan bahwa mayoritas pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe mendapatkan banyak pengalaman atau makna pada pekerjaannya .

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas berada pada rata-rata

Variabel	Kofisien Regresi (b)	t _{hitung}	Probabilitas Parsial (sig)	Ket
Semangat Kerja	0,708	8,325	0,000	Signifikan
Konstanta (a)	39,585 dengan signifikan 0,00			
Koefisien Korelasi (R)	0,708			
R Square	0,501			
Standar Error	5.510			

❖ **Persamaan regresi**

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.7 di atas, maka persamaan garis regresi linear sederhana dapat diketahui sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 39,585 + 0,708X + 5,510$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

X = Semangat Kerja

e = Standar Error

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

a = 39,585 ini berarti bahwa sebelum adanya perubahan semangat Kerja, maka Kepuasan Kerja pegawai sebesar 39,585 apabila

4,19 atau berada pada kategori baik. Dan dari keenam item pernyataan yang diajukan diketahui yang tertinggi pada item pernyataan X_{1.1}. dan X_{1.2} dengan rata-rata 4,30, dan yang terendah adalah item pernyataan X_{1.3} dengan rata-rata 4,04. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe selalu semangat dalam melakukan setiap pekerjaannya

4.4. Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.8. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

digunakan alat ukur berupa skala likert.

b = 0,708 ini berarti bahwa dengan adanya perubahan semangat kerja Pegawai sebesar 70,8% maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 70,8%.

❖ **Koefisien determinasi (R square)**

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 50,1%. Selebihnya yaitu sebesar 050,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

4.5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4.9. Hasil Uji t

4.5.1. Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	39.585	5.510		7.184	.000
Semangat_Kerja	.549	.066	.708	8.325	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasar tabel Uji t di atas nampak bahwa nilai uji t 0,00 hal tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara semangat kerja terhadap kepuasan kerja pegawai

4.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih semangat sehingga pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Disimpulkan bahwa semangat kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat untuk dapat mencapai kepuasan kerja yang baik ditentukan oleh semangat yang efektif dapat merangsang kepuasan kerja pegawai karena merasa mempunyai semangat dan gairah dalam bekerja. Berdasarkan hasil uji secara statistik, maka diketahui Semangat Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Konawe. Ini mengandung makna bahwa dengan Keterlibatan Kerja, Rasa Kebersamaan, hubungan Spiritual serta Pengalaman Mistis yang baik maka akan dapat meningkatkan Semangat Kerja pegawai. Hal ini dapat terlaksana karena :

- a. Keterlibatan Kerja pegawai yang baik dilihat dalam bentuk pegawai selalu percaya bahwa mereka memberikan kontribusi kepada orang lain dan pekerjaan tersebut dapat bermakna bagi orang lain dan pekerjaan.

- b. Rasa Kebersamaan yang baik bagaimana pegawai mempercayai rekan kerjanya dan juga menjaga rasa kerassamaan sesama rekan kerja.
- c. Hubungan Spiritual yang baik dimana pegawai berkontribusi pada sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri.
- d. Pengalaman Mistis yang baik yaitu dimana seorang pegawai mempunyai pengalaman yang baik dengan kondisi yang baik dan energy yang positif dalam melakukan pekerjaannya.

Hal ini berarti bahwa semakin baik semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi maka kepuasan kerja Pegawai baik sebaliknya jika semangat kerja pegawai turun maka kepuasan kerja pegawai buruk. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ivonne A.s Sanjangbati (2013). Dan penelitian yang dilakukan oleh M.AI Musadieg, Ika Rahana (2014).

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alfred, R. Lateiner. 1983. *Teknik Memimpin Pegawai dan*

- Pekerja. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta : Aksara Baru.
- Anoraga. 1993. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: rineka cipta
- Anoraga, (1995). *Psikologi Industri dan sosial*. Rineka Cipta: Jakarta
- Ashmos, DP, & Duchon, D. (2000). *Semangat di tempat kerja: Sebuah konseptualisasi dan ukuran*. Jurnal Manajemen Inquiry, 9, 134-145.
- Adnyani (2008), *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan pada Hotel The Royal Pita Maha Ubud*, E Journal, Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Alex S. Nitisemito (2009:97). *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghaila Indonesia: Jakarta.
- Aziri. (2011), *Job Satisfaction: A Literature Review, Management Research And Practice*, Vol.3, Issue 4, pp. 77 – 86. Retrieved from <http://mrp.ase.ro/>
- Ardana, I komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Herzberg, 1959. *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (Spector1975), *Development of the Job Diagnostic Survey*. Journal of Applied Psychology, Vol.60, No.2, pp.159-170. Retrived from <http://www.jwalkonline.org/>
- Johan, 2005. *semangat kerja pegawai*, Jurnal Sains dan Inovasi, 1(1):h:18- 22.
- Krishnakumar & Neck, (2002). *“Apa,” “mengapa” dan “bagaimana” spiritualitas di tempat kerja*. Jurnal Psikologi Manajerial, 17, 153-164.
- Kinjerski, VM, & Skrypnek, BJ (2004). *Defining semangat di tempat kerja: Mencari kesamaan*. Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi, 17, 26-42.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, BJ (2006). *Mengukur Pengembangan tak berwujud dari semangat pada kala Kerja*. Dalam KM Weaver (Ed.), Prosiding pertemuan tahunan enam puluh lima dari Akademi Manajemen. Diperoleh 28 Juli 2008, dari Kaizen situs Web Solutions: <http://www.kaizensolutions.org/sawscale.pdf>.
- Kanwar. 2009. *Work-Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in The It-Ites Industry*. The Journal of Business Perspective. Vol. 13, No. 2, pp. 1-12.
- Luthans, Fred. (2006), *Perilaku Organisasi Edisi 10*, Yogyakarta : Andi.

- Mitroff, II, & Denton, EA (1999). *Sebuah pelajaran spiritualitas di tempat kerja*. MIT Sloan Management Review, 40 (4), 83-92.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Conde mi, B. (1999). *Semangat dan masyarakat di Southwest Airlines: Sebuah investigasi dari model berbasis nilai-nilai spiritual*. Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi, 12, 221-233.
- Mitroff, I. and Denton, E. (1999) *A study of spirituality in the workplace*, Sloan Management Review, 40(4),83-92.
- Mangkunegara, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Milliman, Czaplewski, & Ferguson, (2003). *spiritualitas di tempat kerja dan sikap kerja karyawan: Penilaian empiris eksplorasi*. Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi, 16, 426-447.
- M. As'ad, (dalam Misran, 2004: 1). *Psikologi Sumber Daya Manusia*. Penerbit Liberty.
- Moekijat, (2006), *Sumber Daya Manusia, Bandung: Pioneer Jaya*.
- Moekijat (2010:131). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta 2010.hal 131.
- Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Gadjha Mada University Press.
- Nurmansyah, SR, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.
- P. Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. BenyaminMolan. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cermelang.
- P. Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. (2007). *“Perilaku Organisasi”*. Edisi 12 Jakarta: Salemba 4.
- Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Spector, Paul E, (1985). *Measurement of Human Service Satisfaction Survey*. American Journal of Community Psychology, Vol. 13.
- Spector, P.E. 1997. *Job Satisfaction : Application, Assesment, Causes and Consequences Thousand Oaks*. California: Sage Publication
- Siagian (2009:87). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode penelitian sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung. Bandung : Alfabeta.